

**Улугбеков Бекзат Бегалиевич,**  
Ж. Баласагын атындагы Кыргыз Улуттук  
Университетинин магистранты

**Улугбеков Бекзат Бегалиевич,**  
магистрант Центра магистратуры Юридического  
института Кыргызского Национального  
Университета им.Ж.Баласагына

**Ulugbekov Bekzat,**  
Master's student at the Master's Center of the  
Law Institute of the Kyrgyz National University  
named after Zh. Balasagyn

## **ЖАШЫ ЖЕТЕ ЭЛЕК ЖУМУШЧУ МЕНЕН ЭМГЕК КЕЛИШИМИН БУЗУУНУН ӨЗГӨЧӨЛҮКТӨРҮ**

### **ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКОМ**

#### **FEATURES OF TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT WITH A MINOR EMPLOYEE**

---

**Аннотация:** Макалада Кыргыз Республикасынын колдонуудагы эмгек мыйзамдарынын негизинде жашы жете элек кызматкер менен эмгек келишимин бузуунун өзгөчөлүктөрүнүн укуктук табияты каралат. Эмгек кодексинин 79-беренесинде саналып өткөн, бардык кызматкерлерге, анын ичинде 18 жашка чейинкилерге карата эмгек келишимин бузуунун жалпы негиздери талданат. Ошондой эле, жашы жете элек кызматкер менен эмгек келишимин бузуунун жол-жобосун талдоо мыйзам чыгаруучу жашы жете элек кызматкердин жашына жараша эмгек келишимин бузуунун укуктук ченемдерин дифференцилоодон негиздүү түрдө баш тарткан эмес деген тыянак чыгарууга мүмкүндүк берет. Натыйжада, колдонуудагы эмгек мыйзамдары 18 жашка чыга элек адамдар ар кандай себептер менен жумуштан бошотулганда алардын укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоого толук шарт түзбөйт.

**Негизги сөздөр:** жашы жете элек жумушчу, эмгек мыйзамдары, эмгек мамилелери, эмгек келишимин токтотуу, кызматкерди иштен бошотуу, эмгек укуктары.

**Аннотация:** В статье рассматривается правовая природа особенностей прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником на основе действующего трудового законодательства Кыргызской Республики. Проанализированы общие основания прекращения трудового договора перечисленные в ст. 79 Трудового кодекса, которые применимы ко всем работникам, включая лиц, не достигших 18 лет. Также анализ порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником позволяет сделать вывод, что законодатель не вполне обоснованно отказался от дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора с несовершеннолетним работников в зависимости от возраста последнего. В результате ныне действующее трудовое законодательство не в полной мере способствует защите

прав и законных интересов лиц моложе 18-летнего возраста при их увольнении с работы по различным основаниям.

**Ключевые слова:** несовершеннолетний работник, трудовое законодательство, трудовые отношения, прекращение трудового договора, увольнение работника, трудовые права.

**Annotation:** The article examines the legal nature of the features of termination of an employment contract with a minor employee on the basis of the current labor legislation of the Kyrgyz Republic. The general grounds for termination of an employment contract listed in Art. 79 of the Labor Code, which apply to all employees, including persons under 18 years of age. Also, an analysis of the procedure for terminating an employment contract with a minor worker allows us to conclude that the legislator did not quite justifiably refuse to differentiate the legal regulation of terminating an employment contract with a minor worker depending on the age of the latter. As a result, the current labor legislation does not fully contribute to the protection of the rights and legitimate interests of persons under 18 years of age when they are dismissed from work for various reasons.

**Keywords:** minor worker, labor legislation, labor Relations, termination of employment contract, dismissal of an employee, labor rights.

---

Понятие «прекращение трудового договора» означает окончание действия трудового договора в связи с любым обстоятельством, которое Трудовой кодекс КР, иной закон или трудовой договор относят к основаниям прекращения трудового договора. Это понятие шире, чем понятие «расторжение трудового договора», которое означает прекращение трудового договора на основе волеизъявления одной или обеих его сторон [5,с.118]. В силу трудового договора трудовые правоотношения возникают, изменяются и прекращаются [3,с.236].

Охраняя трудовые права всех граждан, государство в ст. 79 Трудового кодекса КР [14] закрепляет общие для всех работников основания расторжения трудового договора, а в других статьях фиксирует порядок расторжения договора применительно к каждому основанию, что является важной юридической гарантией свободы труда работника. Все случаи прекращения трудовых отношений должны быть обоснованы наличием предусмотренного в трудовом законодательстве соответствующего основания [6,с.240].

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 79 Трудового кодекса КР. Эти основания применимы ко всем работникам, включая лиц, не достигших восемнадцати лет. Однако применение общего порядка прекращения трудового договора ко всем несовершеннолетним работникам без учета особенностей их возрастного развития представляется противоречивым. С одной стороны, в правовом регулировании заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками законодатель использует дифференцированный подход – в зависимости от возраста несовершеннолетнего, с другой стороны, регламентация прекращения трудового договора с несовершеннолетними практически не отличается от его регламентации в отношении взрослых работников (за исключением, как указывалось выше, норм ст. 301 ТК КР). Это нарушает единство норм, регулирующих особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, отрицательно сказывается на эффективности этих норм и снижает гарантии соблюдения трудовых прав подростков.

В отношении несовершеннолетних работников Трудовым кодексом КР (ст. 301) предусматриваются дополнительные гарантии лишь при расторжении трудового договора по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации). Эти гарантии выражаются в том, что такое расторжение допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Необходимо отметить, что прежний законодатель допускал увольнение лиц моложе 18 лет лишь при сокращении численности или штата работников; обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе; восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. При увольнении указанных работников администрация была обязана их трудоустроить. Для издания приказа об увольнении несовершеннолетних необходимо было получить согласие не только выборного профсоюзного органа (в первых двух случаях), но и комиссии (городской и районной) по делам несовершеннолетних, а также государственной инспекции труда.

Представляется, что отсутствие подобных гарантий в нынешнем Трудовом кодексе КР следует расценивать как ущемление прав несовершеннолетних в трудовых отношениях.

Общие основания прекращения трудового договора перечислены в ст. 79 Трудового кодекса КР. Эти основания применимы ко всем работникам, включая лиц, не достигших 18 лет. Однако применение общего порядка прекращения трудового договора ко всем несовершеннолетним работникам без учета особенностей их возрастного развития представляется противоречивым. С одной стороны, в правовом регулировании заключения трудового договора с несовершеннолетними работниками отечественный законодатель использует дифференцированный подход – в зависимости от возраста несовершеннолетнего, с другой стороны, регламентация прекращения трудового договора с несовершеннолетними практически не отличается от его регламентации в отношении взрослых работников. Это нарушает единство норм, регулирующих особенности трудовых отношений с несовершеннолетними работниками, отрицательно сказывается на эффективности этих норм и снижает гарантии соблюдения трудовых прав подростков.

Следует отметить, что указанная проблема не нашла должного отражения в юридической литературе. Для того, чтобы наметить возможные пути ее решения рассмотрим действующий порядок прекращения трудовых отношений по отдельным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом КР.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон в соответствии с п. 1 ч. 1 ст. 79 и ст. 80 Трудового кодекса КР, а равно расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) на основании п. 3 ч. 1 ст. 79 и ст. 82 Трудового кодекса КР предполагают свободное выражение воли работника. Право работника на расторжение трудового договора как при достижении соглашения с работодателем, так и по своей инициативе является конкретизацией закрепленного в ст. 42 Конституции КР [2] принципа свободы труда. По общему правилу, работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели (ч. 1 ст. 82 ТК КР). При отчетливо выраженном желании работника прекратить трудовые отношения после истечения указанного срока работодатель не вправе задерживать работника. Он обязан расторгнуть трудовой договор с этим работником, и никакие причины не могут служить основанием для отказа в этом. При этом согласно ст. 82 Трудового кодекса КР, работодатель обязан в последний день работы увольняющегося выдать ему трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Сам работник по истечении двухнедельного срока вправе прекратить работу без каких-либо неблагоприятных правовых последствий для себя.

В некоторых предусмотренных законом случаях по заявлению работника работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник. В частности, для обеспечения прав и законных интересов работника, не достигшего возраста 18 лет, имеет значение требование ч. 4 ст. 82 Трудового кодекса КР о том, что в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы в силу зачисления в

образовательное учреждение, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, имеет право до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление. В таком случае его увольнение не производится. Однако, если на место такого работника приглашен (в письменной форме) другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора, то с подавшим заявление трудовой договор расторгается.

Расторжение трудового договора по инициативе несовершеннолетнего работника является законным и обоснованным только в том случае, если подача им заявления об увольнении действительно была добровольной. В случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственной инициативе суды должны выяснять, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, нарушения их администрацией, невыполнения ею своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий для продолжения образования.

Если работодатель тем или иным способом вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию, то такое увольнение нельзя признать законным. Практика показывает, что случаи давления работодателя или его представителя на работника отнюдь нередки. Особо тщательно такие случаи должны проверяться, когда неправомерные действия осуществляются по отношению к несовершеннолетнему работнику в возрасте до 16 лет, поскольку такие лица в силу неустойчивости своей психики и еще не сформировавшейся окончательно интеллектуально-волевой сферы, особенно легко подвержены внешнему воздействию и внушению.

Тот факт, что трудовое законодательство не предусматривает специфических особенностей порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетними работниками по сравнению со взрослыми в случаях проявления инициативы работника или по соглашению между ним и работодателем, создает условия для возможных нарушений трудовых прав несовершеннолетних работников. Учитывая, что несовершеннолетние в возрасте до 16 лет могут вступать в трудовые правоотношения и заключать трудовой договор только с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, было бы целесообразно предусмотреть обязанность работодателя информировать указанных лиц о поданном несовершеннолетним работником заявлении об увольнении или о достигнутом с ним соответствующем соглашении, а равно направлять им копию приказа (распоряжения) об увольнении.

Решая вопрос о даче согласия на увольнение работника, не достигшего возраста 18 лет, по инициативе работодателя, государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав должны внимательно изучить все обстоятельства увольнения. Так, следует в каждом отдельном случае выяснять возраст (год, месяц и день рождения) работника, а также устанавливать, когда и в каком порядке он был принят на работу.

Если несовершеннолетний работник увольняется вследствие сокращения численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), то необходимо установить, проводилось ли в действительности сокращение штата, чем руководствовался работодатель при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавиться от лица, которому она обязана создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные законодательством о труде, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

Увольнение несовершеннолетнего на основании несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации «является недопустимым, если

будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа. В таком случае государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав не должны давать согласие на увольнение подростка, а принять меры к обеспечению надлежащего процесса производственного обучения.

Расторжение трудового договора с работником из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (пп. «а» п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК КР) возможно только, при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан. При этом такое состояние здоровья может быть подтверждено только медицинским заключением. Без медицинского заключения увольнение по состоянию здоровья нельзя признать законным. Такое решение принимается на основании заключения медико-социальной экспертизы в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд. Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, устанавливается Министерством здравоохранения КР.

При увольнении несовершеннолетнего работника за допущенные нарушения трудовой дисциплины (п. 5 и п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК КР), в том числе, за прогул, необходимо выяснять и учитывать причину, вызвавшую проступок, обстоятельства, при которых он был совершен, условия труда и быта уволенного, тяжесть проступка и предшествующее поведение работника.

В отличие от бывшего КЗоТ Киргизской ССР 1972 г, [1] ныне действующий Трудовой кодекс КР не предусматривает каких-либо особенностей порядка увольнения работников в возрасте до 18 лет вследствие восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 88 ТК КР). Несмотря на то, что прекращение трудового договора по данному основанию допускается, только если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, это положение не способно в полной мере обеспечить защиту трудовых прав несовершеннолетнего работника, ибо из процесса исключаются органы, обязанные следить за соблюдением его прав, а самостоятельно их защитить несовершеннолетний работник не всегда может.

Анализ порядка прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником позволяет сделать вывод, что законодатель не вполне обоснованно отказался от дифференциации правового регулирования прекращения трудового договора с несовершеннолетним работником в зависимости от возраста последнего. В результате ныне действующее трудовое законодательство не в полной мере способствует защите прав и законных интересов лиц моложе 18-летнего возраста при их увольнении с работы по различным основаниям.

Государство в лице своих уполномоченных органов недостаточно активно влияет на процессы, связанные с трудом лиц, не достигших восемнадцатилетнего возраста, что создает дополнительные трудности для молодых работников в реализации своей способности к труду и включению в социально-полезную деятельность.

Указанные обстоятельства, а также рассмотренные ранее особенности трудового статуса несовершеннолетних работников требуют, на наш взгляд, внесения изменений в установленный трудовым законодательством порядок прекращения трудового договора с лицами, не достигшими возраста 18 лет. Одним из возможных путей

решения данной проблемы было бы расширение круга дополнительных гарантий прекращения с ними трудового договора.

### **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:**

1. Кодекс законов о труде Киргизской ССР (Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР, 1972 г., приложение к № 7). (Утратил силу в соответствии с Законом КР от 4 августа 2004 года №107).
2. Конституция Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: принята референдумом (всенарод. голосованием) 11 апреля 2021 года (в ред. закона Кырг. Респ. от 5 мая 2021 года № 59) // Информационно-правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: [http://www.toktom.kg/?comp=main&m\\_t=1](http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1). – Загл. с экрана.
3. Михайленко, Н.Т., Михайленко, В.Н. Трудовое право Кыргызской Республики: Учебник. [Текст] / Н.Т. Михайленко, В.Н. Михайленко.– Б.: Просвещение, 2005. – С. 236.
4. Раманкулов, К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. II-е изд., доп., испр. [Текст] / К.С. Раманкулов. – Б.: Турар, 2008. – С. 240.
5. Тихомиров, М.Ю. Прием на работу, переводы, увольнения: Практическое пособие для работодателей и работников. [Текст] / М.Ю. Тихомиров. – М., 2002. – С. 118.
6. Трудовой кодекс [Электронный ресурс]: Кодекс Кырг.Респ. от 4 августа 2004 года № 106 (в ред. Закона Кырг.Респ. от 23 декабря 2022 года №123). // Информационно- правовая система «ТОКТОМ мамлекет Про». – Режим доступа: [http://www.toktom.kg/?comp=main&m\\_t=1](http://www.toktom.kg/?comp=main&m_t=1). – Загл. с экрана.